

**HUBUNGAN ANTARA SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA,  
*LEADER MEMBER EXCHANGE* DENGAN *FOLLOWERSHIP*  
PADA MITRA MLM PAYTREN KUN FAYAKUN TEAM**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Program Studi Psikologi



**Disusun Oleh :**

**Eliyana Tantri  
1300013058**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN  
YOGYAKARTA  
2020**

**PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, *LEADER MEMBER EXCHANGE* DENGAN *FOLLOWERSHIP* PADA MITRA MLM  
PAYTREN KUN FAYAKUN TEAM**

Yang disusun oleh:

Eliyana Tantri  
1300013058

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan  
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

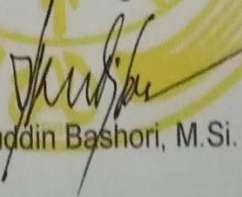
17 FEB 2020

Fakultas Psikologi  
Universitas Ahmad Dahlan

Pada Tanggal

9 MAR 2020

Pembimbing



Dr. Khoiruddin Bashori, M.Si.

# **HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, *LEADER MEMBER EXCHANGE* DENGAN *FOLLOWERSHIP* PADA MITRA MLM PAYTREN KUN FAYAKUN TEAM**

Eliyana Tantri\*<sup>1</sup>, Khoiruddin Bashori\*<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
Jalan Kapas 9, Semaki, Yogyakarta  
eliyanatantri93@gmail.com\*<sup>1</sup>, khoiruddinbashori@gmail.com\*<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan spiritualitas di tempat kerja, *leader member exchange*, dengan *followership* pada mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team. Subjek penelitian yaitu mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasi. Pengumpulan data diambil dengan menggunakan skala spiritualitas di tempat kerja, skala *leader member exchange* dan skala *followership*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan komputer program *SPSS versi 20.00 for windows*.

Analisis korelasi regresi berganda menghasilkan (*R*) sebesar 0,887 dengan taraf signifikansi 0,000 dengan  $p < 0,01$  yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* dengan *followership*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* maka semakin tinggi pula *followership* pada mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team, dan sebaliknya semakin rendah spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* maka semakin rendah pula *followership* pada mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team.

Kata Kunci: *followership*, *leader member exchange*, spiritualitas di tempat kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUALITY AT WORK, LEADER  
MEMBER EXCHANGE WITH FOLLOWERSHIP ON MLM PAYTREN  
MEMBER KUN FAYAKUN TEAM**

Eliyana Tantri<sup>\*1</sup>, Khoiruddin Bashori<sup>\*2</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
Jalan Kapas 9, Semaki, Yogyakarta  
eliyanatantri93@gmail.com<sup>\*1</sup>, khoiruddinbashori@gmail.com<sup>\*2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to examine relationship between spirituality at work, leader member exchange, with followership on MLM PayTren member kun fayakun team. The subject of this study was MLM PayTren Kun Fayakun member.*

*The data collection method was quantitative correlation method. The data was collected by spirituality at work scale, leader member exchange scale, and followership scale. The data was analyzed by multiple regression analysis with aid of computer program SPSS 20.00 version for windows.*

*Multiple regression analysis resulted (R) 0,887 with significance level was 0,000 with  $p < 0,01$  which means there was a very significant positive relationship among spirituality at work, leader member exchange, with followership.*

*The result showed that the higher spirituality at work and leader member exchange means the higher followership on MLM PayTren member kun fayakun team. Conversely, the lower spirituality at work and leader member exchange means the lower followership on MLM PayTren member kun fayakun team.*

**Keywords:** *followership, leader member exchange, spirituality at work*

## PENDAHULUAN

Tossi, Rizzo, dan Carroll menyatakan bahwa organisasi terdiri dari kelompok orang-orang, atau dapat dikatakan juga terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja (dalam hal organisasi perusahaan) yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasinya (Munandar, 2004). Handry Satriago, CEO General Electric Indonesia mengatakan bahwa organisasi tanpa pengikut yang baik rentan untuk hancur, baik itu dalam politik maupun dalam bisnis. Sebaik apapun kapasitas seorang pemimpin, jika dia dikelilingi oleh pengikut yang buruk, maka pengikut itu bisa mendatangkan kehancuran bagi sang pemimpin. Pengikut yang baik adalah mereka yang bisa menghasilkan ide dan nilai, kritis dan punya pendirian, sanggup dengan tegas mengatakan 'tidak' jika memang diperlukan, tidak semata bekerja seperti robot dan melakukan apapun perintah pimpinan demi menghasilkan profit buat perusahaan. (Satriago, news.detik.com, 2014). Pemimpin dan pengikut dalam organisasi memiliki koneksi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Tidak dapat berhasil sebuah organisasi jika memiliki pemimpin yang buruk maupun pengikut yang buruk. Kedua peran ini penting untuk diperhatikan kualitasnya.

Jaringan dalam *multi level marketing* terdapat *upline* dan beberapa *downline*. Jaringan tersebut dapat dilihat sebagai organisasi yang mana *upline* merupakan pemimpin dan *downline* sebagai pengikut atau anggota organisasi. *Upline* dapat disebut sebagai pemimpin karena memiliki tugas untuk memberikan pengarahan *downline* dalam mencapai targetnya.

Sedangkan *downline* membantu dalam memujudkan target tersebut. meskipun secara umum dalam MLM setiap orang akan dilatih untuk menjadi pemimpin dan mengembangkan jaringannya tetapi jika dilihat dari satu sudut *upline* sampai ke *downline* maka akan terlihat jaringan tersebut adalah satu organisasi yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai targetnya.

Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem *multi level marketing* adalah PT Veritra Sentosa Internasional. Perusahaan ini didirikan oleh Yusuf Mansur pada tahun 2013. Produk dari perusahaan ini adalah aplikasi yang dapat dilakukan untuk yang melakukan pembayaran melalui telefon seluler. Aplikasi tersebut adalah PayTren (Treninet. treni.co.id, 2017). Sejak berdirinya tahun 2013 hingga 2017 telah banyak prestasi yang dicapai oleh PayTren, diantaranya PayTren meluncurkan versi IOS. Hal ini menjadikan PayTren memiliki pasar yang lebih luas, tidak terbatas hanya pada gadget android. Omset yang didapatkan pada tahun 2015 mencapai 400 miliar, semester I pada 2016 pihak PayTren sudah membukukan omzet sebesar Rp 318 miliar (Agustina, bandung.merdeka.com, 2016).

Jumlah mitra yang dimiliki PayTren hingga 2017 adalah 900.000 mitra dengan 500.000 mitra yang aktif (bisniskeuangan.kompas.com, diakses pada 1 Maret 2017). Di pertengahan tahun 2018, total mitra sudah mencapai 2 juta pengguna (Kelana, republika.co.id, 2018). Pertumbuhan mitra PayTren dari tahun 2017 sampai tahun 2018 mencapai dua kali lipat jumlah. Hal ini menunjukkan keberhasilan mitra-mitra PayTren dalam membangun jaringannya. Jaringan ini dapat disebut pula dengan

organisasi. Keberhasilan dalam membangun jaringan ini tidak hanya karena memiliki *leader* (pemimpin) yang handal tetapi juga karena mitra (pengikut) yang memiliki kualitas yang baik.

Studi yang pernah dilakukan Kelley (1998) menunjukkan bahwa pemimpin hanya menyumbang sekitar 10%-20% terhadap keberhasilan yang dicapai organisasi, sedangkan 80%-90% diberikan oleh pengikut (*follower*) dalam organisasi tersebut. Hal ini menjadikan *follower* sebagai komponen yang berperan besar dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks jaringan MLM, mitra atau *downline* adalah bagian yang berperan penting dalam meningkatnya sebuah jaringan. Peran pengikut sebagai anggota dalam organisasi yang mencapai kepuasannya dengan memberikan ide, membantu dalam pelayanan, atau meningkatkan produktivitas organisasi disebut *followership* (Kelley, 1988).

Kelley (Schindler, 2015) menyatakan bahwa '*Follower*' atau pengikut adalah orang yang mengikuti tindakan atau keputusan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. *Followership* adalah peran pengikut sebagai anggota dalam organisasi yang mencapai kepuasannya dengan memberikan ide, membantu dalam pelayanan, atau meningkatkan produktivitas organisasi (Kelley, 1988). Kelley berpendapat bahwa kualitas terpenting yang harus dimiliki pengikut adalah dapat menetapkan tujuan secara mandiri dalam konteks yang luas dan dapat memutuskan peran yang harus dilakukan (Sampietro dan Villa, 2014). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan *followership* adalah peran pengikut

sebagai anggota organisasi yang mencapai kepuasaanya dengan melakukan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitasnya.

*Followership* dapat dipengaruhi oleh faktor internal (Hickman, 2010) salah satunya adalah spiritualitas (Frye, Kissulburgh, & Butt, 2007). Spiritualitas menjadi penyebab permasalahan komunikasi dalam organisasi. Robbins (2017) mengemukakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah menyadari bahwa orang-orang memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermanfaat dalam konteks komunitas. Menjadikan spiritualitas sebagai salah satu kajian yang layak dipahami akan memudahkan para pemimpin organisasi memahami perilaku pengikut (*follower*). Giacalone dan Jurkiewicz (2010) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai bagian dari tempat kerja, baik dalam individu, kelompok, atau organisasi yang mengarahkan individu merasakan kepuasan melalui transendensi. Spiritualitas di tempat kerja diwujudkan dengan menjadikan proses kerja sebagai fasilitas karyawan untuk terhubung dengan kekuatan nonfisik melebihi diri mereka sendiri yang dapat memberikan perasaan utuh dan bahagia.

Penerapan spiritulitas di tempat kerja akan membantu karyawan dalam membentuk persepsi positif terhadap organisasi sehingga dapat beradaptasi dengan ditandai tingginya kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Rego dan Cunha, 2008; Herminingsih, 2012). Penelitian lain menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara spiritualitas



di tempat kerja dengan kinerja karyawan (Novitasari, 2010). Spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Ashmos & Duchon, 2000). Hal ini dikarenakan spiritualitas meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, memberikan tujuan dan makna di tempat kerja, memberikan rasa koneksi dan komunitas (Karakas, 2010).

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan dan memengaruhi kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan produktivitas organisasi. Variabel-variabel tersebut merupakan bagian dari definisi *followership*. Jadi, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan *followership*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *followership* yaitu karakteristik hubungan pengikut dan pemimpin (Zoogah, 2014). Karakteristik dari hubungan pengikut dan pemimpin ini berfokus pada tingkat diadik (atasan-bawahan). Liden dan Graen (1980) menyatakan bahwa suatu hubungan yang saling memengaruhi antara atasan dengan bawahan, dimana atasan memberikan tipe hubungan yang berbeda terhadap bawahan-bawahannya secara disebut dengan *Leader Member Exchange* (LMX). Kreitner dan Kinicki (2015) menyatakan bahwa model LMX didasarkan pada asumsi bahwa pemimpin mengembangkan hubungan satu per satu yang unik dengan masing-masing orang yang melapor kepadanya. Hubungan seperti ini disebut dengan *diad vertikal*. Pembentukan *diad vertikal* merupakan proses yang terjadi secara alami, akibat dari percobaan pemimpin untuk

melimpahkan dan menugaskan peranan dalam pekerjaan. Sebagai hasil dari proses ini, dua jenis pertukaran pemimpin anggota yang berbeda diharapkan berkembang. Jadi, *leader member exchange* adalah hubungan diadik (dua arah) pemimpin-anggota yang terjadi secara alami akibat dari adanya pemberian tugas yang bertujuan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi.

*Leader member exchange* berpengaruh langsung pada kepuasan kerja, meningkatnya kualitas *leader member exchange* disertai dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja (Wibowo & Sutanto, 2013). *Leader member exchange* memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Muhaimin, Kunartinah, & Indriyaningrum, 2011; Wang, Law, Hackett, Wang, & Chen, 2005). *Leader member exchange* juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas organisasi (Tariq, Mumtaz, Ahmad, & Waheed, 2014).

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* memiliki hubungan dan memengaruhi kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan produktivitas organisasi. Variabel-variabel tersebut merupakan bagian dari definisi *followership*. Jadi, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara *leader member exchange* kerja dengan *followership*.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik meneliti apakah ada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, *leader member exchange* dengan *followership*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat pengumpul data berupa skala modifikasi *followership* (Kelley), skala modifikasi spiritualitas di tempat kerja (Petschawang & Duchon, 2009), dan skala *leader member exchange* (Lyden & Maslyn, 1998). Skala tersebut disebar 97 mitra MLM PayTren Kun Fayakun. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dua prediktor dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product or Service Solution*) 20.00 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja, *leader member exchange* dengan *followership* memiliki koefisien regresi (R) sebesar 0,887 dengan taraf signifikansi ( $p=0,000$ ) ( $p<0,01$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara spiritualitas di tempat kerja, *leader member exchange* dengan *followership* pada mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team.

Tingginya spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* akan diikuti dengan tingginya *followership* pada mitra MLM PayTren, juga sebaliknya. Mitra PayTren yang memiliki perasaan terhubung dan belas kasih dengan mitra lainnya, dapat memberi makna dan selalu melibatkan Tuhan di tiap pekerjaan yang dilakukannya di PayTren, memiliki perasaan

tertarik antar mitra dan *leader*, loyalitas terhadap *leader* dan sesama mitra, aktif berkontribusi dalam kegiatan PayTren, serta menghargai prestasi *leader* dan mitra lainnya akan berperilaku aktif, mandiri, dan lebih kreatif dalam menjalankan bisnis PayTrennya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawar (2008) bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh pada *followership*. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian lain tentang *leader member exchange*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Woods (2009) dan penelitian oleh Wardhani (2013) yang menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara *followership* dengan *leader member exchange* yang mana tingginya skor *followership* diikuti oleh tingginya skor LMX, juga sebaliknya.

Hasil analisis korelasi *zero order* antara variabel spiritualitas di tempat kerja dengan *followership* memiliki koefisien korelasi *zero order* ( $r$ ) sebesar 0,797 dengan taraf signifikansi ( $p$ )=0,003 ( $p<0,01$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor yang diajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan *followership* pada mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team. Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan *followership* positif, artinya jika spiritualitas di tempat kerja tinggi maka *followership* akan tinggi, sebaliknya jika spiritualitas di tempat kerja rendah maka *followership* akan rendah. Mitra PayTren yang memiliki perasaan terhubung dan belas kasih dengan mitra lainnya, dapat memberi

makna dan selalu melibatkan Tuhan di tiap pekerjaan yang dilakukannya di PayTren akan berperilaku aktif, mandiri, dan lebih kreatif dalam menjalankan bisnis PayTrennya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Herminingsih (2012) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja dapat memengaruhi karyawan dalam membentuk persepsi positif terhadap organisasi sehingga dapat beradaptasi dengan ditandai tingginya kepuasan kerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan (Novitasari, (2010). Spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Ashmos & Duchon, 2000). Hal ini dikarenakan spiritualitas meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, memberikan tujuan dan makna di tempat kerja, memberikan rasa koneksi dan komunitas (Karakas, 2010). Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan produktivitas organisasi. Kelley (1988) mendefinisikan *followership* sebagai peran pengikut sebagai anggota organisasi yang mencapai kepuasaanya dengan melakukan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitasnya. Berdasarkan definisi dari Kelley ini, dan beberapa penelitian yang sudah disebutkan di atas menunjukkan penelitian yang dilakukan peneliti ini membuktikan bahwa adanya hubungan antara spiritualitas kerja dengan *followership*.

Hasil analisis korelasi *zero order* antara variabel *leader member exchange* dengan *followership* memiliki koefisien korelasi parsial ( $r$ ) sebesar 0,875 dengan taraf signifikansi ( $p$ )=0,000 ( $p<0,01$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor yang diajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dengan *followership* pada mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team. Hubungan antara *leader member exchange* dengan *followership* positif, artinya jika *leader member exchange* tinggi maka *followership* akan tinggi, sebaliknya jika *leader member exchange* rendah maka *followership* akan rendah. Mitra PayTren yang memiliki perasaan tertarik antar mitra dan *leader*, memiliki loyalitas terhadap *leader* dan sesama mitra, aktif berkontribusi dalam kegiatan PayTren, serta menghargai prestasi *leader* dan mitra lainnya akan berperilaku aktif, mandiri, dan lebih kreatif dalam menjalankan bisnis PayTrennya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh langsung pada kepuasan kerja, dengan meningkatkan kualitas *leader member exchange* disertai dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin, Kunartinah, & Indriyaningrum (2011) menyatakan bahwa *leader member exchange* memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tariq, Mumtaz, Ahmad, dan Waheed (2014) menyatakan bahwa *leader member exchange* memiliki

hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas organisasi. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa *leader member exchange* memengaruhi kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan produktivitas organisasi. Kelley (1988) mendefinisikan *followership* sebagai peran pengikut sebagai anggota organisasi yang mencapai kepuasaanya dengan melakukan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitasnya. Berdasarkan definisi dari Kelley ini, dan beberapa penelitian yang sudah disebutkan di atas menunjukkan penelitian yang dilakukan peneliti ini membuktikan bahwa adanya hubungan antara *leader member exchange* dengan *followership*.

Kategorisasi variabel *followership* dari 97 subjek penelitian diperoleh 8 subjek (8,2%) berada pada kategori rendah, 75 subjek (77,3%) berada pada kategori sedang, dan 14 subjek (14,4%) yang berada pada kategori tinggi. Kategorisasi *followership* pada mitra MLM PayTren menunjukkan subjek penelitian memiliki *followership* pada kategori sedang cenderung tinggi. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa secara umum mitra MLM PayTren yang menjadi subjek penelitian ini memiliki persepsi yang cukup baik terhadap perannya sebagai anggota MLM PayTren yang mencapai kepuasaanya dengan melakukan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas.

Kategorisasi variabel spiritualitas di tempat kerja dari 97 subjek penelitian diperoleh 16 subjek (16,5%) berada pada kategori rendah, 71 subjek (73,2%) berada pada kategori sedang, dan 10 subjek (10,3%) yang

berada pada kategori tinggi. Hasil kategorisasi variabel spiritualitas di tempat kerja diketahui bahwa subjek penelitian memiliki spiritualitas di tempat kerja pada kategori sedang cenderung rendah. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa secara umum mitra MLM PayTren yang menjadi subjek penelitian ini cukup memiliki perasaan koneksi terhadap rekan kerjanya, memberi makna dalam pekerjaannya, dan melibatkan transendensi (kekuatan yang lebih tinggi dari dirinya) dalam pekerjaannya.

Kategorisasi variabel *leader member exchange* dari 97 subjek penelitian diperoleh 12 subjek (12,4%) berada pada kategori rendah, 77 subjek (79,4%) berada pada kategori sedang, dan 8 subjek (8,2%) yang berada pada kategori tinggi. Hasil kategorisasi variabel *leader member exchange* diketahui bahwa subjek penelitian memiliki *leader member exchange* pada kategori sedang cenderung rendah. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa mitra MLM PayTren Kun Fayakun Team cukup memiliki *leader member exchange* yang baik. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa secara umum subjek penelitian memiliki persepsi yang cukup terhadap hubungan diadik (dua arah) yang dimilikinya antara *leader* dengan mitra MLM PayTren yang terjadi secara alami akibat dari adanya pemberian tugas yang bertujuan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi.

Hasil analisis data menunjukkan sumbangan efektif dari variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 19,893%. Hal ini dapat diartikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memengaruhi *followership* sebesar 19,893%.



Hickman (2010) menyatakan bahwa *followership* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat memberngaruhi *followership* yaitu spiritualitas (Frye, Kissulburgh, dan Butt 2007). Spiritualitas menjadi prediktor permasalahan komunikasi dalam organisasi. Spiritualitas di tempat kerja dapat membantu *follower* dalam membangun, mengkoordinasikan, menantang, dan mengubah dirinya dalam memperbarui makna, tujuan, hubungan, dan integrasinya dalam lingkup organisasinya.

Hasil analisis data menunjukkan sumbangan efektif dari variabel *leader member exchange* sebesar 58,725%. Hal ini dapat diartikan bahwa *leader member exchange* memengaruhi *followership* sebesar 58,725%. Zoogah (2014) menyatakan bahwa *followership* dipengaruhi oleh karakteristik pengikut pemimpin, karakteristik hubungan pengikut dan pemimpin, dan karakteristik organisasi. Karakteristik dari hubungan pengikut dan pemimpin ini berfokus pada tingkat diadik (pemimpin-bawahan) atau dalam teori kepemimpinan transaksional disebut sebagai *leader member exchange*. Teori ini menunjukkan adanya hubungan kausalitas (saling memengaruhi) antara *leader member exchange* dengan *followership*. Pemimpin dan pengikut yang memiliki hubungan diadik (*leader member exchange*) yang baik dapat memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas organisasi. Pengikut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya ketika dirinya merasa dipercaya dan memiliki hubungan yang dengan pemimpinnya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,786. Dari koefisien tersebut, diketahui besarnya pengaruh yang diberikan oleh spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* terhadap *followership* yaitu 78,6%. Dalam penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* memengaruhi *followership* sebanyak 78,6%. Ada faktor-faktor lain yang memengaruhi *followership* sebesar 21,4%. Faktor-faktor lain ini diantaranya dapat berupa karakteristik pengikut-pemimpin, karakteristik konteks organisasi (Zoogah, 2014), dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan, penghargaan dan budaya) (Hickman, 2010).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara spiritualitas di tempat kerja, *leader member exchange* dengan *followership* pada mitra MLM PayTren Kun Fayakun team. *Leader member exchange* mempengaruhi *followership* lebih besar dibanding spiritualitas di tempat kerja. Oleh karenanya, peneliti menyarankan perusahaan Veritra Sentosa Internasional pentingnya spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* dalam meningkatkan *followership* para mitra PayTren karena tingginya *followership* yang dimiliki mitra PayTren dapat memengaruhi perusahaan dalam mencapai targetnya dengan cara mengadakan seminar, *workshop*, atau pelatihan yang didalamnya terdapat materi dan kegiatan yang mengacu pada pentingnya spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange*. Peneliti juga menyarankan kepada *leader-leader group* PayTren

diharapkan memperhatikan dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* agar mitra-mitra di dalam group nya memiliki *followership* yang tinggi, dengan cara menjaga komunikasi yang baik antara leader dengan mitra seperti membuat grup komunikasi *WhatsApp*, membuat acara *gathering* di tiap bulannya dan memfasilitasi mitra-mitra agar menyadari akan keberadaan Tuhan seperti mengadakan kajian-kajian tentang ketuhanan, saling mengingatkan akan pentingnya mengingat Tuhan. Selanjutnya, peneliti menyarankan kepada para mitra diharapkan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dan *leader member exchange* agar memiliki *followership* yang tinggi dengan cara menjaga komunikasi yang baik dengan leader dan mitra-mitra yang lain dalam grup nya melalui komunikasi langsung seperti mengikuti *gathering* yang diadakan perusahaan atau melalui komunikasi tak langsung dengan aktif dalam grup komunikasi media sosial *WhatsApp* yang ada, dan melakukan aktifitas yang dapat meningkatkan kesadaran akan keberadaan Tuhan dengan mengikuti kajian-kajian tentang ketuhanan dan memulai aktivitas dengan merenungkan Tuhan.

Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa disarankan untuk memperkaya data subjek penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat memperkaya hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *followership*, diantaranya karakteristik pengikut-pemimpin, karakteristik konteks organisasi, faktor internal (motivasi, keahlian individu), dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan, penghargaan dan budaya) yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A. (2016). Perluas jaringan bisnis, paytren luncurkan produk anyar. Diakses 1 Maret 2017, dari <https://bandung.merdeka.com/lapak/perluas-jaringan-bisnis-PayTren-luncurkan-produk-anyar-160509b.html>.
- Agustina, A. (2016). Paytren bidik omset rp 1 triliun tahun ini. Diakses 1 maret 2017, dari <https://bandung.merdeka.com/halo-bandung/PayTren-bidik-omset-rp-1-triliun-tahun-ini-160722f.html>
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.1177/105649260092008>.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader–member exchange model of leadership: a critique and further development. *The Academy of Management Review*, 11(3), 618–634. Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.2307/258314>.
- Frye, J., Kissulburgh, L.G., & Butt, D. (2007). Embracing spiritual followership. *Communication Studies*, 58:3, 243-260, Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.1080/10510970701518355>.
- Giacalone, R.A. dan Jurkiewicz, C.L. (2010). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York : M.E Sharp.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (lmx) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. Diakses 13 Juni 2019, dari [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5).
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan kepuasan kerja sebagai faktor organizational citizenship behavior (ocb). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 126-140. Diakses 13 Juni 2019, dari [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file\\_artikel\\_abstrak/si\\_Artikel\\_154643925050.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/si_Artikel_154643925050.pdf).
- Hickman, G. R. (2010). *Leading organizations: perspectives for a new era*. London: SAGE.
- Ika, A. (2017). Fokus perkuat kewirausahaan, paytren tv diluncurkan di bandung. Diakses 1 Maret 2017, dari <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2017/01/24/211500326/fokus.perkuat.kewirausahaan.PayTren.tv.diluncurkan.di.bandung>

- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *J Bus Ethics* 94, 89–106. Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>.
- Kelana, I. (2018). Pengguna paytren tembus 2 juta. Diakses 15 November 2018, dari <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/04/16/p798df374-pengguna-PayTren-tembus-2-juta>.
- Kelley, R. (1992). *The power of followership*. New York: Doubleday Business.
- Kelley, R. (1998). *In praise of followers*. Diakses 3 Oktober 2016, dari <https://hbr.org/1988/11/in-praise-of-followers>.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liden, R.C. & Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23(3), 451–465. Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.2307/255511>.
- Liden, R. C. & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale. *Development Journal of Management*, 24(1), 43–72. Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., dan Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 662–674. Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.662>.
- Muhaimin, Kunartinah, & Indriyaningrum, K. (2011). Peran karakteristik kepribadian, leader member exchange, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.matahari silverindo jaya (msj) semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 18(2). Diakses 13 Juni 2019 dari <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/2098>.
- Munandar, A.S. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: UI Press.
- Novitasari, H. (2010). Hubungan antara spiritualitas dengan kinerja karyawan pt heriromadiali. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Diakses 13 Juni 2019, dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/2066>.
- Pawar, B. S. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544–567. Diakses 13 Juni 2019, dari <https://doi.org/10.1108/01437730810894195>
- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, 12:4, 459-468. Diakses 13 Juni 2019, dari

- <http://dx.doi.org/10.1080/13678860903135912>.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sampietro, M., dan Villa, T., (2014). *Empowering project teams-using project followership to improve performance*. New York : CRC Press.
- Satriago, H. (2014). Followership, cara pandang terbalik terhadap leadership. Diakses 27 September 2016, dari <http://news.detik.com/berita/2672523/followership-cara-pandang-terbalik-terhadap-leadership/2>.
- Schindler, J.H. (2015). *Followership-what it takes to lead*. New York : Business Expert Press.
- Tariq, U., Mumtaz, R., Ahmad, M., dan Waheed, A. (2014). Impact of *leader member exchange* on organizational performance and commitment with organizational culture as moderator: a non-monetary tactic to enhance outcome. *International Journal of Scientific & Engineering Research, Volume 5, Issue 12*. Diakses 13 Juni 2019, dari <http://www.ijser.org>.
- Treninet. (2013). Sejarah perusahaan. Diakses 1 Maret 2017, dari <https://www.treninet.co.id/about-us/>.
- Wang, H., Law, K.S., Hackett, R., Wang, D., & Chen, Z.X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal* 48(3). Diakses 13 Juni 2019, dari DOI: [10.5465/AMJ.2005.17407908](https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407908).
- Wibowo, N.C. & Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh kualitas leader member exchange (lmx) terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada pt. nutrifood surabaya. *Agora*, 1(1), 58-67. Diakses 13 Juni 2019, dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1547>
- Woods, C. R. (2009). *Followership as a complement to leadership: an analysis of the relationship between leader member exchange and followership types*. Dissertation. United States: Capella University.
- Zoogah, D. B. (2014). *Strategic followership: how followers impact organizational effectiveness*. New York: Martin's Press